

استراتژی‌های آموزش و یادگیری و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت های صنایع غذایی شهرک های صنعتی شهر اهواز

زهرا هیبت‌اله‌پور، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

*یدالله مهرعلی‌زاده، استاد مدیریت آموزشی (مدعو)، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

غلامحسین برکت، دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

ماریا نصیری، استادیار گروه مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

مقاله حاضر با هدف ارائه الگوی استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت‌های صنایع غذایی مستقر در شهرک‌های صنعتی شهر اهواز تدوین شده است. با بهره‌گیری از روش پژوهش آمیخته این مطالعه اجرا شده است. در بخش کمی با بهره‌گیری از پرسشنامه استاندارد ۴۳ سؤالی استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی واتکینس و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه استاندارد ۲۳ سؤالی نوآوری کارآفرینانه گوندی و همکاران (۲۰۱۱) و در بخش کیفی با روش داده بنیاد الگوی پارادایمی آموزش و یادگیری در شرکت‌های غذایی استخراج گردید. مصاحبه در رابطه با مهم‌ترین عوامل علی و تأثیرگذار، مهمترین شرایط مداخله‌گر، مهمترین بسترها و زیرساخت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری رویکرد مدیران، راهبردهای بهبودی و پیامدهای راهبردها پرسیده شد. روایی سوالات مصاحبه بر اساس روایی صوری و محتوای و تایید ۱۰ متخصص بخش صنعتی و همچنین اساتید راهنما و مشاور تعیین گردید. و برای اعتبار داده‌های مصاحبه از روش ملاک ارزیابی یک مطالعه به روش گراند تئوری، در تحقیق حاضر از روش زاویه بندی (اجماع/ مثلث سازی) یعنی مصاحبه، تحلیل اسناد و مشاهدات محقق و ارزیابی ۱۰ شاخص مقبولیت استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داده که میانگین آموزش و یادگیری سازمانی ۳/۸۲ از ۵ و نوآوری کارآفرینانه ۳/۵۳ از ۵ بوده است. همچنین عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای آموزش و یادگیری و پیامدهای استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی در صنایع غذایی شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: استراتژی‌های آموزش و یادگیری، انقلاب صنعتی چهارم، شرکت‌های غذایی، شهرک‌های صنعتی اهواز

* نویسنده مسئول: ymehralizadeh@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۹/۳/۲۹ پذیرش مقاله: ۹۹/۵/۴

Developing a model of organizational teaching and learning strategies and entrepreneurial innovation in the era of the fourth industrial revolution in Food companies in Ahvaz industrial zone

Zahra Hybatolapour, PhD Student of Educational Administration,
Department of Educational Administration, Ahvaz Branch, Islamic Azad University,
Ahvaz, Iran.

***Yadollah Mehralizadeh**, Professor (Visiting), Department of Educational
Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Gholamhossain Barakat, Associate Professor, Department of Educational
Administration, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Marya Nassiry, Assistant Professor, Department of Information Management,
Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Abstract

The present article has been compiled with the aim of presenting a model of organizational teaching and learning strategies and entrepreneurial innovation in the era of the fourth industrial revolution in food industry companies located in the industrial towns of Ahvaz. Using a mixed research method this study has been performed. In the quantitative part using the standard questionnaire of 43 questions of organizational training and learning strategies (training) Watkins et al. (1996) and the standard questionnaire of 23 questions of entrepreneurial innovation of Gundai et al. (2011) and in the qualitative part with the data method of the pattern foundation A teaching and learning paradigm was extracted in food companies. Interviews were asked about the most important causal and influential factors, the most important intervention conditions, the most important economic, social, cultural and technological contexts and infrastructures of managers' approach, improvement strategies and the consequences of strategies. The validity of the interview questions was determined based on the face validity and content and the approval of 10 industrial experts as well as supervisors and consultants. In order to validate the interview data, in the present study, the method of triangulation (consensus / triangulation), ie interview, analysis of documents and researcher observations and evaluation of 10 acceptance indicators were used. The results showed that the average of organizational teaching and learning (education) was 3.82 out of 5 and entrepreneurial innovation was 3.53 out of 5. Also, causal factors, contextual conditions, interventionist conditions, teaching and learning strategies and the consequences of organizational teaching and learning strategies (education) in the food industry were identified.

Keywords: Teaching and learning strategies, the fourth industrial revolution, food companies, industrial towns of Ahvaz

* Corresponding author: ymehralizadeh@gmail.com

Receiving Date: 18/6/2020 Acceptance Date: 25/7/2020

مقدمه

آنچه اقتصاد جهانی را بیش از پیش مطرح می‌کند، بازارهای کار ملی و بین‌المللی است که هر روز تغییر می‌کند. امروزه تمامی کشورهای جهان در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های اقتصادی مناسب، منابع و امکانات خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. شهرک‌های صنعتی با هدف ایجاد هماهنگی و استفاده مطلوب از امکانات زیربنایی و ارائه خدمات مناسب و ضروری برای متقاضیان سرمایه‌گذاری در زمینه تولیدات صنعتی ایجاد شده‌اند و به همین دلیل از مهم‌ترین بخش‌های اقتصادی جامعه تلقی می‌شوند. [۱] بیان داشتند شهرک‌های صنعتی در مناطق توسعه نیافته، فرصت استفاده از منابعی را می‌دهد که با بهره‌گیری صحیح و حمایت درست از آن‌ها می‌توان بخش مهمی از مشکلات اقتصادی مملکت را حل کرد. گسترش شهرک‌های صنعتی نه تنها وسیله‌ای برای تقویت و تنوع‌بخشی و چند سویه کردن اقتصاد و بالا بردن استانداردهای زندگی است، بلکه در عین حال از طریق ایجاد طبقه جدیدی از صاحبان صنایع داخلی می‌توان به اهداف اجتماعی و سیاسی دست یافت.

با توجه به نقش انکارناپذیر شهرک‌های صنعتی در اشتغال، توجه به مفاهیم مرتبط با نوآوری و کارآفرینی برای واحدهای فعال در این شهرک‌ها بسیار حائز اهمیت است. تئوری رشد جدید با تأکید آن بر دانش به عنوان یک عامل عمده تأثیرگذار بر رشد اقتصادی نقش کارآفرینی را در سال‌های اخیر برجسته نموده است. بر این اساس هم دانش و هم تأثیر فزاینده آن بر رشد اقتصادی در اقتصادهای دانش‌محور امروزی حیاتی است. با توجه به تغییرات اساسی در ساختارهای اقتصادی، جهانی شدن و تغییر و نوآوری به عنوان یکی از ویژگی‌های عصر حاضر در حوزه تولید از یک سو و اهمیت روزافزون ابداع، نوآوری و خلق محصولات جدید از سوی دیگر لزوم برخورداری از نگرش کارآفرینانه هر چه بیشتر نمایان شده است [۲]. تضمین و تداوم حیات و بقای شرکت‌ها، نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات هستند که به نوآوری و ابداع، خلق محصولات جدید، فرآیندها و روش‌های جدید بستگی دارد. شرکت‌هایی با سطوح بالای گرایش کارآفرینی به طور پیوسته در حال پایش محیط جهت یافتن فرصت‌های جدید هستند [۳]. با این وجود، مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از واحدهای فعالی در شهرک‌های صنعتی نه تنها نوآور و خلاق نیستند، بلکه با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند [۴]. از این‌رو شهرک‌ها و واحدهای صنعتی به عنوان نیروی محرکه اقتصادی، باید به نوآوری توجه داشته باشند، زیرا نوآوری عاملی تعیین‌کننده برای رقابتی بودن و از عوامل اصلی زیربنایی توسعه کارآفرینی است [۵]. بنا به گفته

[۲] چالش مهمی که بنگاه‌های تولیدی و صنعتی امروزه با آن مواجه هستند حمایت و پشتیبانی از نوآوری است. برای حمایت و پشتیبانی از نوآوری کارآفرینانه نیاز به تدوین استراتژی‌های کلان و بخشی در بنگاه‌هاست. این استراتژی به ویژه در حوزه آموزش و یادگیری سازمانی ضرورت بیشتری خواهد داشت. زیرا نوآوری کارآفرینانه به طور گسترده‌ای تابعی از فرایندهای یادگیری و تجربه-اندوزی از بازار، رقبا، ذینفعان، مشتریان، کارکنان، مصرف‌کنندگان و جامعه است.

در سال‌های اخیر شرکت‌ها به منظور حفظ وضعیت رقابتی خود به سمت مفاهیمی یادگیری و آموزش در سطح جهانی حرکت کرده‌اند [۶]. زیرا بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است و فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید کنند [۷]. یادگیری سازمانی، اگر مؤثر باشد، یک منبع نوآوری و ایجاد مزیت رقابتی برای یک کسب و کار است و اثربخشی آن به شدت به این بستگی دارد که کارمندان چگونه کار می‌کنند و یادگیری را برای دانش در کار و نحوه حمایت شرکت از محیط کار در طولانی مدت پشتیبانی می‌کنند [۸].

از سوی دیگر تا کنون بنگاه‌های تولیدی و صنعتی با چند انقلاب از جمله انقلاب صنعتی اول، دوم، سوم و چهارم مواجه بوده‌اند. تعبیر انقلاب صنعتی چهارم^۱، نخستین بار در کنفرانس داووس سال ۲۰۱۶ به کار گرفته شد. انقلاب صنعتی چهارم را می‌توان با گستره‌ای از فناوری‌های نوین تعریف نمود. این انقلاب، جهان‌های فیزیکی، دیجیتالی و زیستی را به یکدیگر هم جوش داده و بر همه رشته‌ها، اقتصاد و صنایع، اثر خود را فرود می‌آورد. پایه‌های انقلاب صنعتی چهارم، انقلابی دیجیتالی است که بر اساس شیوه‌های نوینی تدوین گردیده که فناوری‌ها می‌توانند در جوامع نفوذ یافته، لانه گزیده و حتی در بدن انسان کاشته شوند [۹]. از چهارمین انقلاب صنعتی انتظار می‌رود زمینه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فعلی را تغییر شکل دهد و نتایج خیره کننده‌ای داشته باشد [۱۰].

در همه انقلاب‌های فوق چگونگی همسویی استراتژی‌های کلان و بخشی بنگاه به ویژه در زمینه آموزش، یادگیری، نوآوری کارآفرینی همواره یک چالش بزرگ به طور ویژه در انقلاب صنعتی چهارم بوده است [۱۱].

مساله انقلاب صنعتی چهارم موضوع بسیاری از تحقیقات بویژه در حوزه علوم انسانی، مدیریت و مدیریت آموزش سازمانی قرار گرفته است. انقلاب صنعتی مجموعه‌ای از دگرگونی‌های فنی، صنعتی، اقتصادی و اجتماعی بود که به مدت یک قرن (۱۷۵۰-۱۸۵۰ میلادی) در انگلستان پدیدار شد و به دیگر کشورها راه یافت. این دگرگونی که بر ظهور اقتصاد مبتنی بر صنعت، به جای اقتصاد مبتنی بر نیروی کار و کشاورزی استوار بود، زمینه بروز تحولات فکری، فلسفی، سیاسی و حقوقی عظیمی را فراهم ساخت. بدین سبب، مورخان، انقلاب صنعتی را یکی از مهمترین وقایع تاریخی جهان قلمداد کرده‌اند [۱۲]. نخستین انقلاب صنعتی، آب و نیروی بخار را برای تولید مکانیزه به کار برد. انقلاب دوم برای رسیدن به تولید انبوه، نیروی برق را به کار گرفت. انقلاب سوم برای دست یابی به تولید خودکار، از الکترونیک و فناوری اطلاعات بهره برد. بحث‌های مرتبط با انقلاب صنعتی چهارم برای اولین بار در نمایشگاه هاننور^۱ آلمان در سال ۲۰۱۱ برای توصیف این که چگونه صنایع مبتنی بر پلتفرم دیجیتال می‌توانند زنجیره ارزش را در جهان متحول سازد، مطرح گردید. در سال ۲۰۱۵، کلاوس شواب در مجمع اقتصادی جهانی، بر سرعت پیشرفت فناوری تأکید کرد و از عبارت نسخه چهارم انقلاب صنعتی برای نشان دادن چگونگی استفاده از چنین فناوری‌های پیشرفته برای تغییر پارادایم‌های تولیدی تجاری استفاده کرد. بر این اساس، در فرآیند انقلاب صنعتی چهارم و با شکل‌گیری کارخانه‌های هوشمند جهانی خلق می‌شود که سامانه‌های مجازی و فیزیکی تولید آن، در سطح جهانی و به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، با یکدیگر مشارکت می‌نمایند. این فرآیند موجب تولید محصولاتی با رویکرد مشتری مداری کامل گردیده که مدل‌های عملیاتی نوینی را برای تولید ایجاد خواهد کرد. جدول زیر فرآیند کلی تحولات انقلاب صنعتی را با محوریت تغییر در ابزار تولید نشان می‌دهد [۱۳].

1 Hannover

جدول ۱: فرایند کلی تحولات اقتصادی-تولیدی از انقلاب صنعتی اول تا چهارم [۱۳]

انقلاب صنعتی	بازه زمانی	ویژگی‌های محوری	مهم‌ترین دستاورد
اول	۱۶۷۰-۱۸۴۰	موتور بخار - خط آهن	تولید مکانیکی
دوم	اواخر قرن ۱۹ - اوایل قرن ۲۰	جریان الکتریسیته	خطوط مونتاز - تولید انبوه
سوم	دهه ۱۹۶۰ - اواخر قرن ۱۹	انقلاب دیجیتال - توسعه نیمه رساناها - محاسبات مبتنی بر مین فریم‌ها	کامپیوترهای شخصی - اینترنت
چهارم	اوایل قرن ۲۱ - تا کنون	موبایل اینترنت - کوچک‌تر شدن حسگرها - کاهش قیمت و افزایش توان حسگرها	هوش مصنوعی - یادگیری ماشین اینترنت اشیاء - سیستم‌های سایبر فیزیکال

از آنجا که انقلاب صنعتی چهارم تغییرات زیادی در مشاغل ایجاد می‌کند، کارگران مجبور به قبول تغییرات می‌شوند. بدین معنا که ممکن است کارگران به آموزش اضافی نیاز داشته باشند. علاوه بر این، یک سوم یا ۳۵ درصد مهارت‌هایی که برای نیروی کار امروز مهم تلقی می‌شوند، تا سال ۲۰۲۰ تغییر خواهند کرد. اولین مشاغلی که ناپدید می‌شوند، مشاغل تکراری در بخش خدمات و صنعت می‌باشند. این بدان معناست که کارگران مجبور خواهند شد مهارت‌هایی را که در اختیار ماشین‌آلات نیستند، توسعه یا ارتقا دهند. خلاقیت یکی از سه مهارت برتر است و تفکر انتقادی و توانایی حل مسائل پیچیده دو مورد دیگر هستند. هوش هیجانی به یکی از ده مهارت برتر تبدیل خواهد شد در حالی که کنترل کیفیت در جمع ده مهارت برتر نخواهد بود. واضح است که برخی از مهارت‌ها، که کم‌تر مورد نیاز بودند، اکنون جز ۱۰ مهارت برتر قرار دارند [۱۴].

جدول ۲: آینده استخدام مشاغل، مجمع جهانی اقتصاد [۱۴]

سال ۲۰۲۰	سال ۲۰۱۵
۱. توانایی حل مسائل پیچیده	۱. توانایی حل مسائل پیچیده
۲. تفکر انتقادی	۲. هماهنگی با همکاران
۳. خلاقیت	۳. مدیریت افراد
۴. مدیریت افراد	۴. تفکر انتقادی
۵. هماهنگی با همکاران	۵. مسیریابی
۶. هوش هیجانی	۶. کنترل کیفیت
۷. قضاوت و تصمیم‌گیری	۷. خدمت‌گرایی
۸. خدمت‌گرایی	۸. قضاوت و تصمیم‌گیری
۹. مسیریابی	۹. گوش دادن فعال
۱۰. انعطاف‌پذیری شناختی	۱۰. خلاقیت

آموزش و یادگیری سازمانی: در طول سه دهه گذشته، علاقه قابل‌توجهی به مفهوم آموزش و یادگیری سازمانی برای درک و توضیح نحوه تغییر شرکت‌ها و ایجاد مزیت رقابتی در طول زمان وجود داشته است. برای بهبود رقابتی بودن، نه تنها توجه به یادگیری سطح فردی، بلکه براساس این که چگونه سازمان‌ها می‌توانند یادگیری فردی را برای رسیدن به اهداف سازمانی تحت کنترل داشته باشند، لازم است [۱۵]. واژه «آموزش و یادگیری سازمانی» برای نخستین بار در سال ۱۹۶۳ توسط سایرت و مارچ^۱ در مطالعه اولیه‌شان روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی به کار گرفته شده است. سایرت و مارچ به یادگیری به عنوان یک استراتژی برای افزایش بهره‌وری سازمان نگاه می‌کردند. از نیمه دوم ۱۹۷۰ به بعد تعدادی از نظریه‌پردازان از جمله: آرجیس^۲ در سال ۱۹۷۷، آرجیس و شون^۳ در سال ۱۹۷۸ و جلینک^۴ در سال ۱۹۷۹، فعالیت‌های خود را بر آموزش و یادگیری سازمانی متمرکز کردند. در دهه ۱۹۸۰ نیز پژوهش‌های در زمینه یادگیری سازمانی ادامه پیدا کرد. در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش‌های مختلف مدیریت بود و از آن به بعد تحت‌الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله سازمان-های یادگیرنده قرار گرفت [۱۶]. آموزش و یادگیری سازمانی اغلب به عنوان یک تغییر در دانش سازمان تعریف می‌شود که به عنوان یک تابع تجربه رخ می‌دهد. این دانش می‌تواند خود را در

1. Sayert & March

2. Argyris

3. Shoun

4. Jillink

تغییرات شناخت، روالها و رفتارها آشکار کند. بنابراین یادگیری سازمانی یک فرآیند است که شامل تغییر مداوم در شناخت و رفتار افراد است [۱۷]. آموزش و یادگیری سازمانی یک فرآیند دینامیک، پیچیده و جامع است که سازمانها را با محیط خود سازگار می‌کند [۱۸].

نوآوری کارآفرینانه: نوآوری معرفی چیزی جدید است و یا بهبود یافته قابل توجه یک محصول، یک فرایند، یک روش جدید بازاریابی و یا یک روش جدید سازمانی، در شیوه‌های داخلی یک شرکت، سازمان محل کار و روابط خارجی است [۱۹]. نوآوری یک فرایند کلی است که با یک ایده جدید، اخبار یا اختراع شروع می‌شود و در کاربر نهایی از طریق فعالیت‌های بازاریابی و تجاری-سازي خاتمه می‌یابد [۲۰]. کارآفرینی نیز پدیده‌ای پیچیده است که به عنوان یک فرآیند مستمر اجتماعی تلقی می‌شود و فرایندی تعاملی، آموزشی، تلفیقی، ابتکاری، در حال ظهور و منطقی یا شبکه‌ای از روابط، تعاملات و تأثیرات چند وجهی میان افراد، فرصت‌ها و کسب و کارها است [۲۱ و ۲۲]. کارآفرینی عبارت است از عرضه کالایی جدید، روشی جدید در فرآیند تولید، ایجاد بازاری جدید، یافتن منابع جدید و ایجاد هرگونه تشکیلات جدید در کسب و کار. مفهوم کارآفرینی تاکنون از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده و همه بر این باورند که کارآفرینی موتور محرکه توسعه اقتصادی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه است. بر اساس باور پژوهشگران، کارآفرینان فرصت‌های بازار نامتعادل را کشف و از آن به سوی کارترین استفاده از منابع بهره‌برداری می‌کنند [۲۳]. نوآوری کارآفرینی یکی از مباحثی است که امروزه علاقه دانشگاهیان و دست‌اندرکاران را برانگیخته است و بر ایجاد نوآوری در فعالیت‌های کارآفرینانه تأکید دارد [۲۴].

مطالعات متعددی در این زمینه صورت گرفته است که به صورت مختصر در جدول زیر جمع‌بندی شده‌اند:

جدول ۲: خلاصه پژوهش‌های انجام شده (منبع پژوهشگر)

نام پژوهشگر (سال)	عنوان	نتیجه
[۲۵]	عوامل بهبوددهنده تمایل به کارآفرینی کارشناسان شهرک‌های صنعتی استان ایلام	بین عوامل توسعه زیرساخت‌های فرهنگی و اجتماعی، میزان مهارت و شایستگی فرد، میزان آشنایی با عوامل حمایتی، میزان رضایت شغلی، بعد سن، سطح تحصیلات و تمایل به کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فرضیه‌های پژوهش تأیید شد.
[۲۶]	مطالعه اثر میانجی شناسایی فرصت بر روی رابطه بین یادگیری گرای و کارآفرینی سازمانی	یادگیری گرای سازمانی بر روی شناسایی فرصت و کارآفرینی سازمانی و شناسایی فرصت بر روی کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم و معنی - داری دارد
[۵]	تأثیر راهبردهای نوآوری بر توسعه کارآفرینی سازمانی: با میانجی قابلیت‌های یادگیری سازمان (مورد مطالعه: شهرک‌های صنعتی استان لرستان)	راهبردهای نوآوری بر توسعه کارآفرینی و قابلیت یادگیری سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین، راهبردهای نوآوری از طریق قابلیت یادگیری سازمان بر توسعه کارآفرینی تأثیر مثبت دارد.
[۲۷]	کارآفرینی شرکتی فناورانه، یادگیریسازمانی، نوآوری و عملکرد بنگاه: آزمون یک مدل در شرکت‌های دارویی	نتایج اثر معنادار یادگیری سازمانی، نوآوری فناورانه و کارآفرینی شرکتی فناورانه بر عملکرد شرکت را تأیید می‌کند. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهند یادگیری سازمانی تأثیر معناداری بر نوآوری و کارآفرینی شرکتی دارد.
[۲۸]	مطالعه تأثیر یادگیری سازمانی بر آموزش کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی در شهرداری‌های شهر اردبیل	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر آموزش کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
[۲۹]	بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های صنعتی استان مازندران	عوامل فردی، رفتاری و محیطی کارآفرینی بر کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های صنعتی استان مازندران مؤثر بوده است.
[۳۰]	رفتارشناسی کارآفرینان از دیدگاه اقتصادی با رویکرد مدل‌های گسسته و معادلات ساختاری: مطالعه موردی شهرک صنعتی شهید سلیمی تبریز	سرمایه فیزیکی، سرمایه اجتماعی، منفعت انتظاری، نگرش به کارآفرینی و باور به خودکارآمدی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سطح کارآفرینی داشته است و در مقابل متغیرهای سرمایه انسانی (سطح تحصیلات)، ارزش‌های ذهنی و حمایت‌های مالی و غیرمالی دولت دارای تأثیر منفی و معنی‌دار بر سطح کارآفرینی بوده است.

مدیریت بر آموزش سازمانها

[۳۱]	رابطه بین قابلیت یادگیری بازار با کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی	بین قابلیت یادگیری بازار و کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار و خطی وجود دارد. بین کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی نیز رابطه خطی و معنادار مشاهده شده است.
[۳۲]	احصاء سازوکار فرایندهای چندسطحی یادگیری سازمانی و تبیین رابطه آن بر عملکرد سازمان- های کوچک و متوسط استان تهران	با مراجعه اسناد، مدارک اقدامات شرکت در مورد یادگیری بررسی شد و با مراجعه به شرکت‌های دیگر با انجام مصاحبه با خبرگان این شرکت‌ها مکانیزم‌های یادگیری شناسایی گردید. در مرحله کشف و شهود، ۴۱ مکانیزم شناسایی گردید که این مکانیزم‌ها در چهار مقوله سیستمی، توسعه شخصی، تحلیل محیطی و تشویقی و حمایتی نامگذاری شدند.
[۳۳]	بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان	بین یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری سازمانی (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
[۳۴]	گرایش به کارآفرینی و یادگیری سازمانی بر نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط	کارایی و ریسک‌پذیری کارآفرینی با نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط ارتباط دارد و یادگیری سازمانی نقش تعدیلگر در رابطه بین گرایش به کارآفرینی و نوآوری داشت.
[۳۵]	رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی، گرایش به کارآفرینی و رشد شرکت‌های کوچک و متوسط	یافته‌های پژوهش حاکی از رابطه مثبت بین گرایش به کارآفرینی و رشد سهم فروش و بازار است، اما بین گرایش به کارآفرینی و رشد اشتغال رابطه وجود نداشت. همچنین بین توانایی یادگیری سازمانی و گرایش به کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد.
[۳۶]	تأثیر یادگیری سازمانی بر همکاری‌های سازمانی در نوآوری: یک مطالعه تجربی در شرکت‌های کوچک و متوسط	یک فرهنگ نوآورانه بر هماهنگی سازمانی و یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. همکاری‌های خارجی در نوآوری با نقش میانجی یادگیری سازمانی به عنوان عاملی در توزیع و تفسیر دانش خارجی جدید توسط کارکنان برای اطمینان از کسب نوآوری اثرگذار بود.
[۳۷]	ادغام یادگیری سازمانی با سیستم کاری با کارایی بالا و گرایش به کارآفرینی: یک چارچوب میانجی‌گر تعدیل‌گر	یک سیستم کاری با کارایی بالا اثر تعدیل‌کننده متفاوتی در یادگیری بهره‌بردار و اکتشافی دارد. همچنین گرایش به کارآفرینی نقش میانجی در تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت نشان داد.
[۳۸]	گرایش به کارآفرینی و نقش میانجی یادگیری	یادگیری سازمانی و عملکرد کسب و کار نتیجه‌ای

از گرایش به کارآفرینی هستند. تأثیر گرایش به کارآفرینی بر عملکرد کسب و کار تا حدودی مرتبط با نقش میانجی یادگیری سازمانی است.	سازمانی در میان شرکت‌های کوچک و متوسط هندی	
در این مقاله موانع پیش روی اعضای هیأت علمی برای تدوین روش‌های نوآورانه در کلاس‌ها شناسایی گردید تا مشارکت‌های احتمالی توسط نوآوری تقویت شود.	تغییر ساختار یادگیری مهندسی برای ارتقاء رفتارهای کارآفرینی نوآورانه	[۳۹]

بررسی ارتباط دو سویه آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه، از یک سو به دست اندرکاران شرکت‌ها نشان می‌دهد که به چه طریقی با بالا بردن سطح آموزش و یادگیری سازمانی، زمینه برای نوآوری به خصوص در حوزه کارآفرینی مهیا می‌شود و اینکه این عوامل سازمانی در شکل‌گیری این رابطه چه نقشی را ایفا می‌کند. از طرف دیگر، این موضوع مشخص خواهد شد که چگونه بازخورد محصولات جدید و نوآوری سازمان در بازار، انگیزه و میل به بالابردن سطح دانش در مدیران و کارکنان را افزایش می‌دهد. نظر به تحولات ناشی از انقلاب صنعتی چهارم و نقش ویژه شرکت‌های فعال در شهرک‌های صنعتی و عملکرد آن‌ها طی برنامه‌های توسعه کشور، توجه به موضوع آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه از اهمیت خاصی برخوردار است. همچنین غذا و تغذیه، بی‌شک مهم‌ترین موضوع مورد بحث دنیای امروز را تشکیل می‌دهد. امروزه بسیاری از روش‌های مورد استفاده در تجزیه غذاها بر اساس سیستمی استوار است که حدود صد سال پیش توسط محققان برای تجزیه مواد غذایی دامی ارائه گردید و تحت عنوان تجزیه تقریبی غذاها نامگذاری شد. این طرح تجزیه‌ای شامل اندازه‌گیری اجزای اصلی غذا با استفاده از روش‌های نسبتاً سریع و قابل قبول بدون نیاز به وسایل یا مواد شیمیایی پیچیده می‌باشد. مواد غذایی در واقع دو نیاز فیزیولوژیکی یعنی تأمین انرژی و تشکیل و مرمت بافت‌ها را بر عهده دارند که کربوهیدرات‌ها و چربی‌ها تأمین‌کننده انرژی مورد نیاز هستند و پروتئین‌ها برای بازسازی بافت‌ها بکار می‌روند. لذا تحقیق حاضر قصد دارد که از بعد جدیدی به مسئله استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه بپردازد که در تحقیقات انجام شده قبلی کمتر به آن توجه شده است و درصدد ارائه الگوی استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت‌های غذایی غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز است. که در این راستا اهداف زیر مطرح می‌شود:

۱. شناسایی و بررسی وضعیت نوآوری کارآفرینانه بر اساس زیر مؤلفه‌های آن (نوآوری محصول، نوآوری فرآیند، نوآوری بازاریابی، نوآوری سازمانی) در شرکت‌های غذایی شهرک-های صنعتی شهر اهواز
۲. شناسایی و بررسی وضعیت استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی با توجه به زیر مؤلفه-های آن (یادگیری فردی، یادگیری تیمی، یادگیری سیستمی، یادگیری توانمندساز، یادگیری پیوندی و یادگیری راهبری) در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز
۳. بررسی همراستایی یا تفاوت‌های بین استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز
۴. شناسایی عوامل علی و تأثیرگذار، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای بهبود، پیامدهای بهبود و نهایتاً تدوین الگوی تبیین‌کننده رویکرد مدیران نسبت فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) کارکنان در شرکت‌های صنعتی کوچک و متوسط شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در مرحله اول از حیث هدف، یک پژوهش کاربردی بوده و از داده‌های کمی استفاده نموده است. این مرحله پژوهش بر اساس نوع پژوهش کمی تلاش شده تا وضعیت نوآوری کارآفرینانه شرکت‌ها و همچنین وضعیت آموزش و یادگیری سازمانی در شرکت‌های چهار شهرک صنعتی شهر اهواز بررسی و شناسایی گردد. در این قسمت از روش پژوهش پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شد. همچنین مطابق با نظر [۴۰] پژوهش توصیفی به جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمایش فرضیه‌ها یا پاسخ‌دهی به سؤال‌ها با توجه به موضوع مورد مطالعه است. این روش بر آن چیزی که اتفاق افتاده یا وجود دارد، کنترل ندارد و فقط آن را بررسی می‌کند. این روش به دلیل گستردگی زیاد، طبقه‌بندی آن آسان نیست. اما یک راه منطقی برای طبقه‌بندی روش توصیفی وجود دارد و آن توجه به شیوه جمع‌آوری اطلاعات به شیوه خودگزارشی، مصاحبه و مشاهده است. روش خودگزارشی خود دارای تقسیم‌بندی‌هایی هست. روش همبستگی و پیش‌بینی یکی از این روش‌هاست. روش همبستگی میزان ارتباط متغیرهای مورد بررسی را به صورت کمی توصیف می‌کند.

پژوهش حاضر در مرحله دوم از حیث هدف، یک پژوهش اکتشافی و تبیینی و از حیث نتیجه، توسعه‌ای محسوب شده و از داده‌های کیفی استفاده شده است. استراتژی پژوهش در مرحله دوم روش کیفی از نوع داده بنیاد است. در مرحله کیفی ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه باز استفاده شده است. در این تحقیق شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات به صورت باز پاسخ طراحی گردید تا پاسخ‌ها داخل مقولات از پیش طراحی شده جای گیرند. مصاحبه در ۵ سؤال کلی طرح خواهد شد:

(۱) مهمترین عوامل علی و تأثیر گذار بر رویکرد مدیران نسبت به فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) در شرکت های صنعتی شهرستان اهواز کدامند؟

(۲) مهمترین شرایط مداخله گر در رویکرد مدیران نسبت به فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) و نوآوری سازمانی در شرکت های صنعتی شهرستان اهواز کدامند؟

(۳) مهمترین بسترها و زیرساخت های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری رویکرد مدیران نسبت به فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) و نوآوری سازمانی در شرکت های صنعتی شهرستان اهواز چیست؟

(۴) چه راهبردهای بهبودی توسط مدیران در فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) و نوآوری سازمانی در شرکت های صنعتی شهرستان اهواز بکارگرفته شده است؟ و چرا؟

(۵) راهبردهای فوق الذکر چه پیامدهایی برای بهبود رویکرد مدیران در جریان فرایندهای آموزش و یادگیری (آموزش و توانمندسازی حرفه‌ای) و نوآوری کارآفرینانه سازمانی در شرکت های صنعتی شهرستان اهواز به دنبال خواهد داشت؟

مصاحبه‌ها به صورت حضوری و رو در رو در دفتر کار افراد صورت خواهد گرفت. فرآیند مصاحبه به گونه‌ای خواهد بود که در آن محقق سؤال‌ها را می‌پرسید و پاسخگو نظرات و پاسخ خود را به صورت باز پاسخ ارائه خواهد کرد. محقق علاوه بر ضبط مصاحبه‌ها اقدام به یادداشت‌برداری در طول مصاحبه نموده و در صورت ابهام با پرسیدن سؤال‌های بیشتر، سعی در دستیابی به پاسخ‌های روشن و مرتبط با موضوع خواهد نمود. پس از اتمام مصاحبه‌ها و رسیدن به اشباع نظری در مقوله‌ها و معرف‌های تحقیق در نمونه مورد بررسی، مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و تایپ شده تا مورد بررسی و تحلیل قرار بگیرند.

به منظور تکوین نظریه داده بنیاد، داده های کیفی گردآوری و با استفاده از کدگذاری نظری تحلیل می‌شوند در این شیوه ابتدا کدهای مناسب به بخش های مختلف داده می‌شود و سپس این کدها در قالب مقوله ها دسته بندی می‌شوند که به این فرایند کدگذاری آزاد گفته می‌شود، در ادامه پژوهشگر با اندیشیدن در مورد ابعاد متفاوت این مقوله ها و یافتن پیوندهای میان آنها به کدگذاری محوری اقدام می‌کند. شایان ذکر است که در جریان کدگذاری ها پژوهشگر با استفاده از نمونه‌گیری نظری و با توجه به مفاهیم پدیدار شده از دل داده ها به گردآوری داده ها در مورد افراد، رخدادها و موقعیت های مختلفی می‌پردازد که تصویر غنی‌تری از مفاهیم و مقوله های حاصل فراهم خواهند کرد. سرانجام با کدگذاری گزینشی، مقوله ها پالایش و طی این فرایندها در نهایت چارچوب نظری پدیدار می‌شود [۲]. کدگذاری در روش داده بنیاد، نشان می‌دهد که در آن داده ها خرد، مفهوم پردازی و آنگاه با روش های تازه دوباره به هم پیوند می‌خورند. کدگذاری فرایند حساسی است که امکان رسیدن به نظریه را بر اساس داده ها فراهم می‌کند، کدگذاری در تئوری مفهوم قابل بحثی است که در میان انبوه داده‌های اطلاعاتی وجود دارند. بنابراین تفکیک عبارات و حتی کلمات به وسیله پژوهشگر و قرار دادن آنها در یک جدول طی یک فرایند صورت می‌گیرد؛ عبارات توصیف کننده، تک تک عبارات و کلمات، یک «کد» نامیده می‌شود [۱۸].

همان طور که گفته شد در روش داده بنیاد، تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام می‌شود. در مرحله کدگذاری باز یا آزاد، با فرایندی تحلیلی، مفاهیم شناسایی شده و ویژگی ها و ابعاد آنها در داده ها کشف می‌شوند [۴۱]. در تحقیق حاضر در کدگذاری محوری، مقوله ها با مقوله های فرعی مرتبط می‌شوند و تحلیل داده ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است.

جامعه آماری مدیران و کارکنان شرکت‌های غذایی مستقر در سه شهرک صنعتی اهواز تشکیل شده است. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند و گلوله برفی بوده که در آن یک شرکت‌کننده در پژوهش ما را به شرکت‌کنندگان دیگر هدایت می‌کند. ۱۵ نفر پس از اشباع نظری در این بخش انتخاب گردیدند. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی را کارکنان و مدیران شرکت‌های غذایی مستقر در سه شهرک صنعتی اهواز است. به منظور محاسبه تعداد نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که در بخش کمی روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده (طبقه‌بندی شرکت‌های شهرک صنعتی) متناسب با حجم استفاده می‌شود.

جدول ۳: جامعه آماری، نمونه و مصاحبه در پژوهش

ردیف	تعداد شرکت‌های گروه غذایی	تعداد نمونه انتخابی پرسشنامه	نمونه هدفمند مصاحبه
شهرک صنعتی شماره ۱	۶	۶	۳
شهرک صنعتی شماره ۲	۵۲	۵۲	۱۱
شهرک صنعتی شماره ۳	۱	۱	۱
جمع	۵۹	۵۹	۱۵

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۴۳ سؤالی استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی [۴۱] و پرسشنامه استاندارد ۲۳ سؤالی نوآوری کارآفرینانه [۴۲] استفاده شد. پرسشنامه‌ها پس از تأیید روایی و پایایی بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بین شرکت‌های ۳ شهرک اهواز توزیع گردید. در بخش از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداقل مقدار و حداکثر مقدار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و آنوا) بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل در این قسمت با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد. در مرحله کیفی ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه باز استفاده شده است. در این پژوهش شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات به صورت باز پاسخ طراحی گردید تا پاسخ‌ها داخل مقولات از پیش طراحی شده جای گیرند.

روایی سؤالات دو پرسشنامه بر اساس روایی محتوایی و نظر ۱۰ متخصص بخش صنعتی و همچنین اساتید راهنما و مشاور تأیید گردد. اعتبار سؤالات دو پرسشنامه به آلفای کرونباخ محاسبه شد که آلفای پرسشنامه استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی (آموزش) ۸۷٪ و پرسشنامه استاندارد ۲۳ سؤالی نوآوری کارآفرینانه ۷۷٪ بدست آمد.

مصاحبه در ۵ سؤال کلی در رابطه با مهمترین عوامل علی و تأثیرگذار، مهمترین شرایط مداخله‌گر، مهم‌ترین بسترها و زیرساخت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری رویکرد مدیران، راهبردهای بهبودی و پیامدهای راهبردها پرسیده شد. مصاحبه‌ها ضبط و بعد از آن استخراج و مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گردید. روایی سؤالات مصاحبه بر اساس روایی صوری و محتوایی و تأیید ۱۰ متخصص بخش صنعتی و همچنین اساتید راهنما و مشاور تعیین

گردید. و برای اعتبار داده‌های مصاحبه از روش ملاک ارزیابی یک مطالعه به روش گراند تئوری، به ارزیابی نظریه پیشنهادی آن متکی است (گلیزر، ۱۹۷۸، ۱۹۹۲) و همچنین به شیوه‌هایی که منجر به تکوین آن شده است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰، ۱۹۹۸). در تحقیق حاضر از الف-روش زاویه‌بندی (اجماع / مثلث سازی) یعنی مصاحبه، تحلیل اسناد و مشاهدات محقق و ارزیابی ۱۰ شاخص مقبولیت استفاده خواهد شد. ارزیابی بر اساس ۱۰ شاخص "مقبولیت" (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸) یعنی ۱- شاخص تناسب و سازگاری^۱ یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان حوزه مورد مطالعه و مشارکت کنندگان، ۲- کاربردی بودن یا مفید بودن یافته‌ها^۲. در ایجاد بینش جدید، ۳- مفاهیم^۳ یافته‌های پژوهش باید مفهوم پردازیهایی مناسبی داشته باشد، ۴- زمینه مفاهیم و یافته‌هایی که بستر و زمین‌های ندارند، ناقص اند، ۵- منطقی^۴ ترسیم شدن داستان جریان‌های منطقی، ۶- عمق^۵ و تشریح مفصل و مبسوط جزئیات به یافته‌های پژوهش، ۷- انحراف^۶ یافته‌ها، ۸- بداعت^۷ و نوآوری یافته‌های پژوهش، ۹- حساسیت^۸ پژوهشگر نسبت به موضوع تحقیق، مشارکت کنندگان و یافته‌های آن، ۱۰- استناد به یادداشتها از آنجا که هر پژوهشگری در فرایند تحلیل یافته‌ها نمی‌تواند تمام مبحث‌ها، نظرها، بینشها و گفته‌ها را در ذهن نگه دارد، استفاده از یادداشت‌ها ضرورت می‌یابد.

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح زیر است:

1. Credibility
2. Applicability
3. Concepts
4. Logic
5. Depth
6. Variation
7. Creativity
8. Sensitivity

جدول ۴: بررسی وضعیت استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی در شرکت- های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
یادگیری فردی	۳	۵	۳/۵۵	۰/۴۱
یادگیری تیمی	۲	۵	۳/۶۹	۰/۵۴
یادگیری سیستمی	۲	۵	۳/۱۲	۰/۵۶
یادگیری توانمندساز	۱	۵	۳/۲۱	۰/۴۶
یادگیری پیوندی	۱	۵	۳/۳۵	۰/۵۹
یادگیری راهبری	۱	۵	۳/۷۷	۰/۴۲
آموزش و یادگیری سازمانی	۲	۵	۳/۴۳	۰/۵۱

جدول ۵: بررسی وضعیت نوآوری کارآفرینانه در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
نوآوری محصول	۱	۵	۳/۸۹	۰/۶۱
نوآوری فرآیند	۲	۵	۳/۱۸	۰/۴۹
نوآوری بازاریابی	۱	۵	۳/۳۸	۰/۵۹
نوآوری سازمانی	۲	۵	۳/۵۷	۰/۴۵
نوآوری کارآفرینانه	۲	۵	۳/۴۲	۰/۵۹

یافته‌های بخش کمی: در بیان مسأله بیان گردید که هدف از این پژوهش ارائه الگویی برای تدوین استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز است. بر این اساس در بخش کمی فرضیه‌های زیر آزمون گردید:

جدول ۶: بررسی همبستگی بین وضعیت نوآوری کارآفرینانه و استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز

متغیر مستقل	نوآوری محصول		نوآوری فرآیند		نوآوری بازاریابی		نوآوری سازمانی		نوآوری کارآفرینانه	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری فردی	۰/۴۳**	۰/۰۱	۰/۶۱**	۰/۰۰۰	۰/۵۶**	۰/۰۰۰	۰/۶۱**	۰/۰۲	۰/۵۴**	۰/۰۰
یادگیری تیمی	۰/۲۱*	۰/۰۳	۰/۲۱**	۰/۰۰۰	۰/۱۶*	۰/۰۴۴	۰/۲۵**	۰/۰۳	۰/۲۶**	۰/۰۱
یادگیری سیستمی	۰/۱۸۵*	۰/۰۲	۰/۳۷**	۰/۰۰۰	۰/۳۱**	۰/۰۰۰	۰/۳۹**	۰/۰۱	۰/۳۷**	۰/۰۲
یادگیری توانمندساز	۰/۱۵*	۰/۰۳	۰/۲۴**	۰/۰۰۰	۰/۲۲**	۰/۰۰۵	۰/۳۴**	۰/۰۱	۰/۳۴**	۰/۰۲
یادگیری پیوندی	۰/۱۶*	۰/۰۲	۰/۲۶**	۰/۰۰۰	۰/۱۶*	۰/۰۲۲	۰/۲۸**	۰/۰۲	۰/۲۶**	۰/۰۳
یادگیری راهبری	۰/۳۴**	۰/۰۱	۰/۳۴**	۰/۰۰۰	۰/۲۳**	۰/۰۰۰	۰/۳۸**	۰/۰۲	۰/۴۸**	۰/۰۲
استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی	۰/۲۶**	۰/۰۲	۰/۴۲**	۰/۰۰۰	۰/۳۷**	۰/۰۰۰	۰/۴۴**	۰/۰۴	۰/۵۱**	۰/۰۱

همان‌گونه که از جدول (۷) مشاهده می‌شود بین استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در شرکت‌های صنعتی شهر اهواز همبستگی معنی‌داری وجود دارد ($p < ۰/۰۰۰$). پس فرضیه تأیید می‌گردد. یعنی می‌توان گفت با بهبود استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی می‌توان موجب بهبود نوآوری کارآفرینانه گردید.

همچنین بین مؤلفه‌های یادگیری فردی، یادگیری تیمی، یادگیری سیستمی، یادگیری توانمندساز، یادگیری پیوندی و یادگیری راهبری و نوآوری کارآفرینانه در شرکت‌های صنعتی شهر اهواز همبستگی معنی‌داری مشاهده گردید ($p < ۰/۰۰۰$).

جدول ۷: تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی تفاوت بین شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی چهارگانه شهر اهواز بر اساس استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی

متغیرها	بخش‌های عمده صنعت	میانگین	انحراف معیار	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
استراتژی‌های آموزشی و یادگیری	شهرک صنعتی ۱	۳/۴۱	۰/۳۷	۰/۰۷۱	۳	۰/۰۳۰	۰/۱۹۰	۰/۶۷
	شهرک صنعتی ۲	۳/۱۸	۰/۴۱					
	شهرک صنعتی ۳	۳/۴۸	۰/۳۹					

بر اساس جدول (۸) تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی چهارگانه شهر اهواز بر اساس استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی وجود ندارد و میانگین هر چهار شهرک صنعتی در زمینه استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی ۳/۳۵ از ۵ بوده است.

جدول ۸: تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی تفاوت بین شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی چهارگانه شهر اهواز بر اساس نوآوری کارآفرینانه

متغیرها	بخش‌های عمده صنعت	میانگین	انحراف معیار	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
نوآوری کارآفرینانه	شهرک صنعتی ۱	۳/۵۱	۰/۵۵	۱/۳۶	۳	۰/۵۶۰	۱/۸۹	۰/۱۵
	شهرک صنعتی ۲	۴/۲۳	۰/۵۷					
	شهرک صنعتی ۳	۳/۶۳	۰/۶۰					

بر اساس جدول (۹) تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی چهارگانه شهر اهواز بر اساس نوآوری کارآفرینانه وجود ندارد و میانگین شهرک‌های صنعتی در زمینه نوآوری کارآفرینانه ۳/۴۱ از ۵ بوده است.

یافته‌های بخش کیفی: مصاحبه‌های به عمل آمده با مدیران و کارکنان شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز به صورت کدهای باز، محوری و انتخابی در پنج بخش پدیده مرکزی و شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و نهایتاً پیامد آنها در شکل پارادایمی زیر ارائه شده است.

مدیران و کارشناسان صنایع غذایی مستقر در شهرک‌های اهواز معتقد بودند که به طور نسبی واحدهای موفق در شهرک‌های صنعتی داریم که در زمینه تامین نیاز بازار نقش بسزایی دارند اما با موانع فضای کسب و کار مواجه‌اند. بسیاری از واحده و شرکت‌های استان با بانک‌ها مشکل دارند. یکی از این واحدها تولیدکننده انواع نوشیدنی است که بانک، این واحد را تا مرز ورشکستگی برده و هیچ‌گونه همکاری با آن ندارد.

یکی از مدیران مدعی بود " ... بیشتر واحدهای تولیدی خوزستان با استفاده از تکنولوژی مدرن اقدام به تولید کرده‌اند و می‌توانند خدمات ارزشمندی در بخش صادرات و ارزآوری برای کشور داشته باشند اما متأسفانه تنگ‌نظری بانک‌ها باعث شده یکی از واحدهای صنعتی خوب استان به صورت نیمه فعال کار کنند. وی خاطر نشان کرد: در وضعیتی که کشور در شرایط تحریم به سر می‌برد و بر اقتصاد مقاومتی در تولید تاکید می‌کنیم، واحدهای تولیدی ما می‌توانند ظرفیت بسیار خوبی در بحث خودکفایی کشور باشند... ایشان تصریح کرد: بیشترین خواسته‌های واحدهای صنعتی مشکلات فضای کسب و کار عمدتاً در اداره کار، تامین اجتماعی و بانک‌های عامل، نبود بازار مناسب برای حمایت از محصولات تولیدی استان و عدم تعهد مسئولین دولتی در بسترسازی برای ورود کالاهای تولید این واحدها در بازار است.

یکی دیگر از مدیران صنایع غذایی بیان داشت " ...حدوداً ۵ درصد از کل تولیدی در بخش‌های مختلف نوشیدنی، باید صرف هزینه‌های تولید از جمله انرژی، حقوق کارگران و تامین مواد اولیه شود."

از مدیران یکی از شرکت‌ها اظهار داشت: " ... خوزستان یکی از ظرفیت‌های خوب صادرات است؛ فاصله شرکت ما با مرز حدود یک ساعت و نیم است و ظرفیت خوبی برای صادرات تولیدات به بازارهای کشورهای حوزه خلیج فارس محسوب می‌شود.

مهمترین مسایل و مشکلات بدست آمده از مصاحبه گویای مسایل زیر بودند:

نقدینگی: از بزرگترین مشکلات شرکت های صنایع غذایی تامین منابع مالی در زمان مناسب است. از آنجا که مواد اولیه این صنعت محصولات فصلی است، در زمان خاص و کوتاهی باید

تمامی مقدار مورد نیاز از کشاورزان که تمایلی به فروش قسطی و نسبه ندارند نقدی خریداری شود و به همین دلیل چرخش سرمایه در این صنعت به زمانی طولانی نیاز دارد.

تجهیزات: در بسیاری از واحدهای صنایع غذایی از قدیمی‌ترین ماشین‌ها تا جدیدترین آنها مشاهده می‌شود. در بسیاری از این واحدها که ماشین‌آلات قدیمی و حتی نیمه خودکار هستند نه تنها بازدهی مطلوب نیست بلکه همواره هزینه تعمیرات بالایی نیز تحمیل می‌شود. خرید ماشین‌آلات جدید نیز با نرخ گران ارز برای بسیاری از این واحدها دشوار و حتی غیرممکن به نظر می‌رسد.

مواد اولیه: آسیب‌پذیر بودن محصولات کشاورزی و دامی که مواد اولیه صنایع غذایی را تشکیل می‌دهد از جمله نگرانی‌های مدیران این صنعت است. از آنجایی که سیاست مدونی برای نوع و میزان کاشت محصولات کشاورزی وجود ندارد و ممکن است در یک دوره کشت چند برابر نیاز محصول کاشته شود و قیمت آن را در آن سال چنان کاهش دهد که کشاورزان به دلیل زیان دیدن، سال بعد میزان کاشت را کاهش دهند و این بار در اثر کاهش تولید، قیمت مواد اولیه به قدری بالا می‌رود که صنایع غذایی تمایلی به خرید و تبدیل آن ندارد.

مدیریت: صنایع غذایی نیاز به مدیران آگاه، کارآفرین و خلاق دارد، چون اینان باید با طراحی راهکارهای مناسب، کاهش ضایعات، بالا بردن بهره‌وری، کاستن قیمت تمام شده، افزایش توان تولید، عرضه محصولات جدید و ارزش افزوده بیشتر را امکان‌پذیر سازند. که با جوان بودن صنعت غذایی کشور در این زمینه مشکلاتی در برخی از واحدها وجود دارد.

نیروی انسانی: استفاده از نیروی آموزش دیده، باسواد و مجرب در صنایع غذایی کمتر دیده می‌شود. اکثر کارگران فاقد آگاهی لازم در زمینه کار خود هستند و حضور آنان در این صنعت علاوه بر کاهش بازدهی، موجب ایجاد فضای آلوده و نامناسب برای تولید مواد غذایی می‌شود. بسته‌بندی: آنچه مصرف‌کننده را به انتخاب کالا در فروشگاه ترغیب می‌کند علاوه بر شهرت و سابقه، شکل ظاهری کالا یعنی بسته‌بندی است. مشکلات کنونی بسته‌بندی در صنایع غذایی در این زمینه ظرف برچسب و کارتن قابل بررسی است. گرچه صنعت بسته‌بندی در ایران طی سال‌های اخیر پیشرفت‌هایی کرده اما به دلیل عدم سرمایه‌گذاری در آن هنوز با شرایط لازم برای حضور در بازارهای جهانی فاصله دارد. ضمن اینکه ظروف تولیدی در داخل که بیشتر از جنس شیشه و قوطی فلزی است قابلیت استاندارد را ندارد و این موضوع از مشکلات آزاردهنده‌ای است که تولیدکنندگان مواد غذایی با آن درگیرند.

مقررات: به دلیل عدم آشنایی برخی از مراکز تصمیم‌گیری، در برخی مواقع مقررات و آیین‌نامه‌ها موانع تازه‌ای را در مقابل صنایع غذایی کشور و استان خوزستان قرار می‌دهد یا اینکه ضوابط و مقررات در برخی دستگاه‌های اداری ذی ربط متفاوت است مثلاً اداره نظارت و یا اداره استاندارد در یک زمینه می‌توانند نظرات متفاوتی داشته باشند که این خود برای واحدهای صنایع غذایی مشکل‌ساز است.

عدم ثبات مقررات از دیگر مشکلات و موانع صنعت غذا این است که مقررات و ضوابط اجرایی در زمینه‌های مختلف به‌ویژه مسائل ارزی بی‌ثبات است و صدور بخش‌نامه‌های متعدد و گاه مغایر دیگر برنامه‌ریزی در صنایع غذایی را مشکل و در برخی موارد غیرممکن می‌سازد. علاوه بر عدم ثبات مقررات این واحدها گاه با عطف به‌ماسبق شدن برخی مقررات نیز مواجه‌اند. باید عنوان کرد که گسترش صنعت غذا با تثبیت سطح درآمد و افزایش سود کشاورز به‌طور غیرمستقیم کشاورزان را در جهت توسعه بخش کشاورزی بهره‌مند می‌کند.

تولیدکننده به دور از تغییر و با به روز کردن کلیه ماشین‌آلات تولیدی، باغ‌ها و مزارع باید نگاه خود را به نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه عظیم مجموعه تغییر دهد. دادن فرصت به نیروهای جوان، با انگیزه با استعداد و اعتماد به دانش و توانایی آنها بانک عظیمی از این ثروت‌ها را به‌وجود می‌آورد که در آینده قطعاً می‌تواند به آبادانی در این بخش مهم از صنعت کشور کمک کند.

مصرف‌کننده: مصرف‌کننده نیز باید به این درک برسد که با مصرف هر یک از انبوه کالاهای ایرانی می‌تواند به پویایی آن صنعت و اشتغال جوانان این مرز و بوم کمک کند و مصرف کالای ایرانی با کیفیت را الزام خود بداند نه انتخاب...

و اگر به این درک بالا در همه سطوح اعم از مسوولان، کارآفرینان، قانونگذاران و تمامی آحاد مردم ایران زمین برسیم می‌توانیم به ایرانی آباد و پیشرفته افتخار کنیم.

مصاحبه‌های به عمل آمده با مدیران و کارشناسان شرکت‌های غذایی شهرک شماره یک نشان داد که :

"... یکی از مشکلاتی که ما داریم اینست که محصولی را که ما تولید می‌کنیم نمی‌توانیم آنرا در کشور توزیع کنیم. ما خودمان تولید کننده هستیم، طراحی و تولید می‌کنیم. واحد ما خود تولید کننده تکنولوژی می‌باشیم اما به خاطر مسائل مالی متوقف شده ایم. این واحد نیاز دارد که برای افراد دوره‌های آموزشی برگزار کند و همه چیز را مدنظر قرار دهد و صرفاً فقط آموزش و کار نمی‌باشد. من اگر می‌توانستم برای افراد امکانات رفاهی بدهم، سیستم کارگری و حتی کشور

ارتقاء پیدا می‌کرد چون فقط من نیستم افراد زیادی مدیران زیادی مثل من هستند که رو به اضمحلال رفته‌اند. یک مشکل دیگر که وجود دارد اینکه امکانات، وسایل، دستگاه‌ها و حتی سطح آموزش افراد سنتی می‌باشد."

"... جامعه مشکل خاصی به وجود نیاورده بلکه مشکل به جامعه تحمیل شده است و الان هم در حال تحمیل شدن است. برای رفع این تحمیلات اقدام به جایگزینی دستگاه‌های چینی به جای دستگاه‌های کشوری خود می‌کنند و هیچ قانون و مقررات خاصی هم برای جلوگیری از این عمل وجود ندارد و این عامل بسیار عملکرد شرکت ما را تحت تأثیر قرار داده است. زمانی که اعتراض می‌کنیم که چرا بجای دستگاه‌های خودساخته دستگاه‌های چینی خریداری می‌کنید پس قانون کجاست؟ می‌گویند که دستوری داده‌اند ولی دستورالعملی که ما حتما باید از دستگاه‌های درون کشور استفاده کنیم وجود ندارد یعنی قانونی در هوا گفته‌اند که هیچوقت اجرا نمی‌شود. بخاطر ضعف تولیدات استانی دستور کتبی هست که هیچ محصولی خارج از استان وارد نشود ولی چون قدرت اجرایی نیست همه چیز به ضرر ما تمام می‌شود."

"... از جمله عواملی که بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است کاهش مهارت و کاهش n افراد در شرکت می‌باشد. عدم تقسیمات نامساوی بودجه حاصل از فروش نفت میان بخش دولتی و خصوصی مشکلات عدیده‌ای را به وجود آورده مثلاً ما نمی‌توانیم کارگری استخدام کنیم که حقوق بالایی مطالبه می‌کند مجبوریم کسی را انتخاب کنیم که هم حقوق کمتری بگیرد در نتیجه کارش هم به کیفیت فرد باتجربه‌تر نخواهد بود."

"... ما معمولاً برای آموزش افراد در سطح فنی اقدام می‌کنیم بخش اداری نیاز آنچنانی به آموزش ندارد. خودشان دارای تحصیلات هستند. من اگر بتوانم به موقع حقوق افراد را پرداخت کنم و مزد زحماتشان را به موقع دریافت کنند برای آنها از همه چیز مهمتر است که با این شرایط و این وضعیت مقدور نیست و ما برای اینکه شرمند کارگرم‌ان نشویم مجبوریم از جیب خودمان پرداخت کنیم."

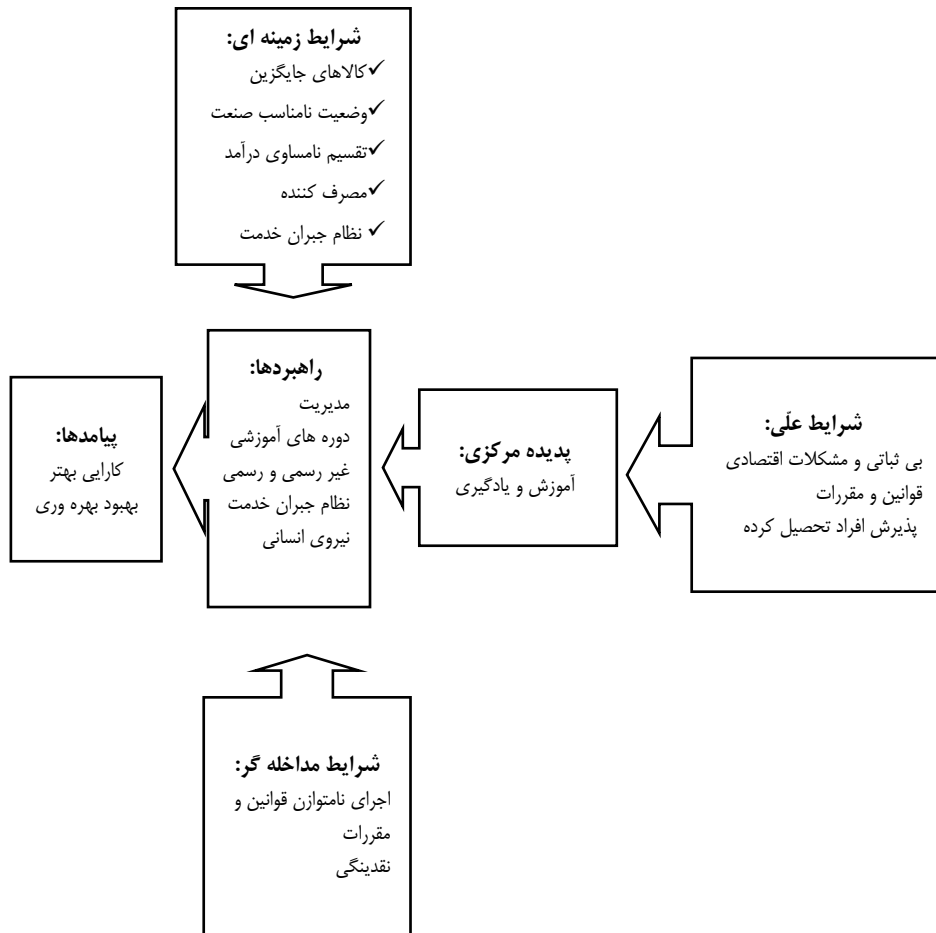
"... ما چون واحدی هستیم که تازه شروع به کار کرده هنوز تجربه کافی برای اینکه بدانیم در چه مواضعی دارای نقص و کاستی هستیم، نمی‌باشیم. تجربیات قبلی داریم ولی برای این وضعیت هنوز سردرگمیم. مگر اینکه یک مدت بگذرد، مطالبات قبلی به دستمان برسد، آن موقع می‌توانیم آزادانه فکر کنیم. الان بدلیل اینکه مشکلات بیشتری وجود دارد عملاً به بخش آموزش توجه چندانی نمی‌شود."

"... تنها راهکار آموزش و توانمندسازی افراد استفاده از دوره های آموزشی است فعلا یعنی کار دیگری نمی توانیم انجام دهیم و اینکه در ابتدا معمولا افرادی را پذیرش می کنیم که مهارت های اولیه وبا بعضی برنامه ها مثل اتوکد، اکسل، فتوشاپ و مهارتهای ICDL آشنا باشد".

"... وقتی افراد را آموزش دهیم توانمندسازی رخ می دهد. هرچه نیرو باسوادتر، زبل تر ممکن است در دسرهایی هم برای خودمان داشته باشد ولی در موقعیت های بی شمار به نفع شرکت خواهد بود. بنابراین نفرت باهوش و کارکشته را انتخاب می کنیم. ما سعی می کنیم که از نیروی آموزش دیده استفاده کنیم چون امکانات لازم برای آموزش را در اختیار نداریم و اگر آموزش دهیم مستقیما خودمان این کار را انجام می دهیم".

جدول ۹: مقوله‌های استخراج شده از طبقه صنعتی غذایی

مقوله محوری	کدهای آزاد
مسائل اقتصادی	مشکلات مالی بخش اعظم مشکلات است
جذب دانش آموختگان دانشگاه	استخدام افراد تحصیل کرده که نیاز به آموزش اولیه نداشته باشند- اگر وضع مالی خوب بود، برای همه دستگاه‌ها مهندس استخدام می‌کردم- برای آموزش فنی اقدامی می‌کنیم- آموزش در سطح کارگران مهمتر است- کادر اداری معمولاً تحصیلات دارند- کار بر اساس تجربیات قبلی-
نظام جبران خدمت	پرداخت به موقع حقوق- اول راه اندازی وضعیت کارکنان بعد خودمان چون آنها بیشتر درگیر می‌شوند و برای رفع مشکلات خود باید مزد خود را دریافت کنند- در نظر گرفتن امکانات بیشتر برای کارگران- تهیه ارزاق بجای حقوق جهت مساعدسازی وضعیت زندگی کارگران و کاهش نگرانی آنها ازین بابت- تقبل کمک هزینه شرکت در دوره‌های آموزشی
دوره‌های آموزشی غیر رسمی	از دوره‌های آموزشی برای وقت‌هایی که موردی را بلد نباشیم- افراد خود باید به برخی از مهارت‌ها برای رفع مسائل اولیه تسلط داشته باشند مثل اکسل، وورد، اتوکد و ... -
مواد اولیه	سیب‌پذیر بودن محصولات کشاورزی و دامی که مواد اولیه صنایع غذایی را تشکیل می‌دهد
فناوری کهنه	تجهیزات: خرید ماشین‌آلات جدید نیز با نرخ گران ارز برای بسیاری از این واحدها دشوار و حتی غیرممکن به نظر می‌رسد.
نقدینگی	عدم دسترسی به نقدینگی فصلی.
مدیریت	مدیریت: صنایع غذایی نیاز به مدیران آگاه، کارآفرین و خلاق دارد، چون اینان باید با طراحی راهکارهای مناسب، کاهش ضایعات، بالا بردن بهره‌وری، کاستن قیمت تمام شده، افزایش توان تولید، عرضه محصولات جدید و ارزش افزوده بیشتر را امکان‌پذیر سازند. که با جوان بودن صنعت غذایی کشور در این زمینه مشکلاتی در برخی از واحدها وجود دارد.
بسته بندی	بسته بندی‌ها قابلیت استاندارد را ندارد و این موضوع از مشکلات آزاردهنده‌ای است که تولیدکنندگان مواد غذایی با آن درگیرند.
مقررات	عدم آشنایی برخی از مراکز تصمیم‌گیری، در برخی مواقع مقررات و آیین‌نامه‌ها موانع تازه‌ای را در مقابل صنایع غذایی کشور، و استان خوزستان قرار می‌دهد یا اینکه ضوابط و مقررات در برخی دستگاه‌های اداری ذی ربط متفاوت است
مصرف کننده	مصرف کننده نیز باید به این درک برسد که با مصرف هر یک از انبوه کالاهای ایرانی می‌تواند به پویایی آن صنعت و اشتغال جوانان این مرز و بوم کمک کند و مصرف کالای ایرانی با کیفیت را الزام خود بداند نه انتخاب... و اگر به این درک بالا در همه سطوح اعم از مسوولان، کارآفرینان، قانونگذاران و تمامی آحاد مردم ایران زمین برسیم می‌توانیم به ایرانی آباد و پیشرفته افتخار کنیم.



شکل ۱: الگوی پارادایمی طبقه صنعتی غذایی

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف ارائه الگوی استراتژی های آموزش و یادگیری و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت های صنایع غذایی شهرک های صنعتی شهر اهواز انجام گردید. گفته شد انقلاب صنعتی چهارم به عنوان یک جریان تحولی جدید در عرصه اقتصادی، سیاسی،

اجتماعی و فرهنگی و فناوری ظهور کرده است. چنین انقلابی در حوزه علوم انسانی، مدیریت و بویژه نظام‌های آموزش و یادگیری رسمی، غیر رسمی و آزاد کشورها و سازمانها /بنگاهها تاثیرات گسترده ای بر جای گذاشته است. اما علیرغم اهمیت و گسترش فزاینده این انقلاب مطالعات اندکی در حوزه تاثیر آن بر شرکت‌های ایرانی و بویژه استان خوزستان به عنوان دومین استان تولید کننده تولید ناخالص ملی استانی صورت گرفته است. لذا این مطالعه با رویکر آمیخته (کمی و کیفی) و تحلیل شواهد و مدارک تاثیرگذاری این تحولات بر حوزه صنایع غذایی در شرکت شهرکهای اهواز پیگیری گردید.

نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر نشان می‌دهد که میانگین وضعیت استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی با توجه به زیرمؤلفه‌های آن (یادگیری فردی، یادگیری تیمی، یادگیری سیستمی، یادگیری توانمندساز، یادگیری پیوندی و یادگیری راهبری) در شرکت‌های صنعتی غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز از متوسط یعنی عدد ۳ بالاتر بوده است. از سویی میانگین وضعیت نوآوری کارآفرینانه بر اساس زیر مؤلفه‌های آن (نوآوری محصول، نوآوری فرآیند، نوآوری بازاریابی و نوآوری سازمانی) در شرکت‌های صنعتی غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز نیز از متوسط یعنی عدد ۳ بالاتر است. همچنین نتیجه مطالعه نشان داد بین استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی و نوآوری کارآفرینانه در عصر انقلاب صنعتی چهارم در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز همبستگی معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی برای افزایش نوآوری کارآفرینانه، مدیران این شرکت‌ها باید تلاش کنند تا با برنامه‌ریزی آموزشی میزان، عمق و سطح یادگیری کارکنان شرکت‌ها را ارتقاء بخشند. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های [۲۵، ۲۶، ۵، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷ و ۳۸] همسو می‌باشد.

بر اساس نتایج مصاحبه‌های کیفی مدلی برای برنامه‌ریزی آموزشی و ارتقای سطح آموزش و یادگیری شرکت‌های غذایی در عصر انقلاب صنعتی چهارم ارائه گردید. در این مدل:

- پدیده مرکزی: آموزش و یادگیری نیروی انسانی در شرکت‌های مرتبط با صنایع غذایی بود.
- عوامل علی و تأثیرگذار عبارتند از: رقابت محیطی؛ تحریم‌های بین‌المللی؛ عوامل فردی؛ عوامل فرهنگی و تیمی؛ عوامل سازمانی؛ عوامل اجتماعی؛ حمایت نهادهای تسهیل‌گر دولتی مانند شرکت شهرک‌ها بودند. اما در بخش شرکت‌های صنایع غذایی عواملی مانند بی‌ثباتی و مشکلات اقتصادی، قوانین و مقررات و پذیرش افراد تحصیل کرده از عوامل علی تاثیر گذار بر فرایندهای آموزش و یادگیری در این شرکت‌ها ذکر شده است.

- شرایط مداخله‌گر در این مطالعه در سطح کلان بر مسایلی مانند تحریم‌های بین‌المللی، تأمین مواد اولیه، موانع ناشی از بانک‌ها، بیمه و تأمین اجتماعی و مالیات؛ دیدگاه مدیران از آموزش و مهارت‌سازی تاکید شد. اما مدیران صنایع غذایی بر مسایل مهمی مانند اجرای نامتوازن قوانین و مقررات و نقدینگی در کسب و کارهای اهواز تاکید داشتند.

- شرایط زمینه‌ای مانند: شرایط مالی؛ رقابت محیطی؛ فرهنگ کار در استان؛ سطح آموزش و مهارت مراکز آموزشی استان؛ بیکاری فزاینده نیروی کار به طور کلی وجود داشت. اما مدیران و کارشناسان صنایع غذایی شرکت شهرکهای اهواز بر روی مسایلی مانند کالاهای جایگزین، وضعیت نامناسب صنعت، تقسیم نامساوی درآمد، مصرف کننده، نظام جبران خدمت و بسته بندی نامناسب تاکید داشتند. که این موارد ضرورت دارد در دوره‌های آموزشی و فرایندهای آموزش و یادگیری این شرکت‌ها مورد توجه قرار داده شود.

به طور کلی مشخص گردید راهبردهای بهبود یاددهی که هم اکنون توسط شرکت‌ها استفاده می‌شود عبارتند از: برگزاری آموزش ویژه مورد نیاز شرکت‌ها در مؤسسات آموزشی استان و کشور؛ یادگیری تجربی فردی و شرکتی؛ آموزش‌های غیررسمی توسط کارکنان؛ جذب نیروهای مستعد و صاحب مهارت مورد نیاز از بازار کار. لذا در الگوی پارادایمی بدست آمده از این پژوهش بر راهبردهای خاصی مانند مدیریت آموزش و یادگیری، دوره‌های آموزشی غیر رسمی و رسمی و ارتباط بین نظام آموزش و یادگیری و نظام جبران خدمت نیروی انسانی تاکید شده است.

بر اساس نتایج الگوی پارادایمی در صورت استقرار راهبردهای آموزش و یادگیری و انطباق دوره‌ها با نظام جبران خدمت شرکت‌های صنایع غذایی می‌توانند به کارایی بهتر و بهبود بهره‌وری دست یابند. در واقع با اجرای آن راهبردها شرکت‌های غذایی این فرصت را خواهند داشت تا بتوانند به پیامدهایی نظیر انطباق نیروی کار با نیازهای روز فناوری؛ کاهش هزینه‌های آموزشی؛ کسب مزیت رقابتی پایدار؛ افزایش کیفیت دانش نظری و مهارتی کارکنان موفقیت‌هایی بدست آورند.

برنامه‌ریزی آموزشی برای ارتقای استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی اغلب به عنوان یک تغییر در دانش سازمان تعریف می‌شود که به عنوان یک تابع تجربه رخ می‌دهد. این دانش می‌تواند خود را در تغییرات شناخت، روال‌ها و رفتارها آشکار کند. بنابراین استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی یک فرآیند است که شامل تغییر مداوم در شناخت و رفتار افراد است. قبلاً هاس و همکاران (۲۰۱۵) بیان کرده که استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی یک فرآیند دینامیک،

پیچیده و جامع است که سازمان‌ها را با محیط خود سازگار می‌کند. استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی فرآیندی است که توسط سازمان یادگیرنده معرفی می‌شود و شامل فعالیت‌هایی همچون مشارکت در تصمیم‌گیری که برای توسعه سازمانی است.

در بررسی رویکردهای استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی به دلیل تأکید آن‌ها بر اهمیت نوآوری و رقابتی در حال ظهور و از سویی تحریم‌های فناورانه ابعاد مختلفی از رویکردها در شرکت‌ها قابل مشاهده بود. مهمترین دغدغه مدیران شرکت‌ها افزایش دانش فنی کارکنان بود. که در مطالعات گذشته تحت عنوان رویکرد فنی از آن یاد شده است. بر اساس این رویکرد موضوع استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی، تفسیر و پاسخ به اطلاع-رسانی اثربخشی در دو بعد بیرون و درون سازمان است. چنین رویکردی بر اهمیت یادگیری تک-حلقه‌ای و یادگیری دو حلقه‌ای تأکید دارد. اما در بعضی از شرکت‌های صنایع غذایی کوچک که معمولاً تحت فشارهای مختلفی مانند فشار تأمین و دسترسی به موقع به مواد اولیه، فرایند تبدیل محصول، آماده‌سازی محصول، بازاریابی، فروش و بازگشت ارز به کشور قرار دارند. در چنین شرکت‌هایی که احتمال کاهش نیروی انسانی بیشتر مشاهده می‌گردد کارکنان برای بقای خود تلاش داشتند به تقویت دانش نظری و فنی و مهارتی خود توجه نمایند. در چنین حالتی رویه‌هایی از یادگیری اجتماعی جریان دارد. رویکردی که در دیدگاه اجتماعی در زمینه یادگیری توجه خود را به روشی که افراد نسبت به تجربیات خود در کارشان می‌دهند، معطوف می‌دارد. از این منظر یادگیری امری است که از تعاملات اجتماعی ظهور می‌کند و به طور طبیعی از ماهیت کار نشأت می‌گیرد. در این دیدگاه سه رویکرد فکری ساختار اجتماعی، فرایند سیاسی و فرهنگ سازمانی نسبت به یادگیری سازمانی وجود دارد. مهم‌ترین موضوع بارز در برنامه‌ریزی آموزشی شرکت‌های غذایی آن بود که جریان و فرایند آموزش و یادگیری به دلیل تأثیرپذیری از عوامل درونی و بیرونی شرکت و بازار رقابت و شرایط تحریمی بر ترکیبی از انواع یادگیری سازمانی تک حلقه‌ای (کشف خطاها و اصلاح آنها توسط اعضای سازمان)، دو حلقه‌ای (تغییر پایگاه دانش شایستگی‌ها و کارهای عادی سازمان با کنترل فرآیندهای موجود و همچنین اصلاح فرهنگ، خط مشی‌ها، اهداف، استراتژی‌ها و ساختار سازمانی) و سه حلقه‌ای (کشف جدید و دانش جدید توسط کارکنان) متمرکز شده است. چنین تقسیم‌بندی توسط آرچرئیس و شون نیز توصیف شده است. یک سازمان یادگیرنده می‌تواند پرسنل را تشویق کند تا بر اساس درک و بینش متقابل رفتار کنند.

- به طور کلی در بررسی سطوح استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی در شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز مشخص گردید که:
- با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که نوآوری کارآفرینانه از اهمیت ویژه‌ای در تاب‌آوری شرکت‌ها و استراتژی‌های آموزش و یادگیری سازمانی شرکت‌های غذایی شهرک‌های صنعتی شهر اهواز برخوردار بوده و مبحث نوآوری کارآفرینانه در امور سازمانی و فرآیندهای آن به طور ویژه حائز اهمیت است؛ چون سازمان‌ها و شرکت‌ها همیشه دنبال تولید کالا و خدمات جدیدی بر وفق خواسته‌های مشتریان خود هستند.
 - سه رویکرد کلی برنامه‌ریزی آموزشی برای کسب دانش و مهارت از نظام آموزش رسمی (دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی)، نظام آموزش غیررسمی (شرکت در کارگاه‌ها و دوره‌های تخصصی مورد نیاز شرکت‌ها به صورت کوتاه مدت) و نظام آموزش آزاد (یادگیری توسط کارکنان شرکت) در شرکت‌ها مشاهده گردید.
 - استراتژی‌های یادگیری و یادگیری سازمانی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در شرکت‌ها جریان دارد. به طور ویژه مدیران شرکت‌ها در انتخاب و جذب نیروی کار به مهارت‌ها و شایستگی‌های انطباق پذیر نیروی کار توجه داشتند و از اولویت بالایی برای آن‌ها برخوردار بود.
 - علی‌رغم تأکید فزاینده مدیران شرکت‌های غذایی به مسأله آموزش و کارآموزی اما در رویکرد عملی آن‌ها به آموزش موانعی قابل مشاهده بود: فراهم نکردن بستر لازم برای آموزش کارکنان به دلیل کمبود زمان کافی برای یادگیری و کارآموزی، فقدان کمک و یاری در راه توسعه نوآوری‌های تیم یادگیرنده، ناکافی بودن تعهد نسبت به اهداف تیم و عدم تطابق میان گفتار و کردار مدیران، کمبود حمایت آموزشی و توانمندسازی از سوی نهادها دولتی و پشتیبانی برای افزایش دانش نظری و مهارتی کارکنان و کمک به تأمین بخشی از هزینه‌ای آموزش کارکنان
- در خاتمه پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده چند مسأله مهم زیر را در اولویت مطالعه قراردهند:
- بررسی ماهیت نظام آموزش و یادگیری در بخش رسمی، غیر رسمی و آزاد (ماهیت، قلمرو و فرایند) در شرکت‌های وابسته به صنایع غذایی در پارادایم پیچیدگی اقتصادی و سیاسی
 - بررسی سهم آموزش و کارآموزی کارکنان بر عملکرد و ارزش افزوده شرکت‌های غذایی

- بررسی چگونگی هدایت نظام‌مند حمایت‌های بخش دولتی برای صیانت از نیروی کار و ارتقای دانش نظری و مهارتی آنان در راستای تداوم تولید شرکت‌ها

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول مقاله در دانشگاه آزاد اسلامی اهواز می‌باشد و از حمایت مالی دانشگاه، معاونت صنایع کوچک شرکت شهرک‌های اهواز برخوردار بوده است و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

منابع

1. Taghi Khani, S.S., Mir, A. (2016). Assessing the performance of industrial estates and recognizing their strengths and weaknesses in Lorestan province and providing executive solutions to improve their situation, Economic magazine. 63 and 64, 23-36 [in Persian].
2. Mehr Alizadeh, Y. (2017). Necessity of developing entrepreneurial innovation in the competitive environment of small industrial companies in Iran, report of the specialized meeting of the entrepreneurs association of Khuzestan province, general department of cooperatives, labor and social welfare of Khuzestan [in Persian].
3. Mashayekhi, Z. (2012). Creativity and innovation in entrepreneurship, First national conference on management and entrepreneurship, Khansar, Payame Noor university, Khansar center, 1-7 [in Persian].
4. Eskandari, E. (2013). Framework for implementing and implementing strategic planning with emphasis on banking, scanning, scientific and applied quarterly Maskan bank, 2 (6), 144-167 [in Persian].
5. Shariatnejad, A., Amrayi, F., Saedi, A. (2015). The impact of innovation strategies on organizational entrepreneurship development: Through the organization's learning abilities

- (Study: Industrial towns of Lorestan province), Entrepreneurship development magazine, 8 (2), 313-332 [in Persian].
6. Neeffe, D.O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes, University of Wisconsin stout menomoneie, 5-16.
 7. Marashian, F., Safarzadeh, S. (2013). The role of organizational learning and job motivation in predicting job self-efficacy and organizational entrepreneurship of employees, Journal of social psychology, 8 (29), 85-98 [in Persian].
 8. Tom, S., Gray, D.E. (2016). Organizational learning and the organizational life cycle: The differential aspects of an integrated relationship in SMEs, European Journal of Training and Development, 40 (1), 2-20.
 9. Schwab, K. (2017). Fourth industrial revolution, translated by Iraj Nabipour, Bushehr: Bushehr University of medical sciences publications [in Persian].
 10. Koizumi, S. (2019). The light and shadow of the fourth industrial revolution, Innovation Beyond Technology. 4: 63-86.
 11. Mehr Alizadeh, Y. (2018). A review of the developments of the fourth industrial revolution in the world and the need to redefine industrial development strategies in Iran with teaching and learning strategy, employment and entrepreneurship conference report of Khuzestan Province Industry, mining and trade managers, Khuzestan province industry, mining and trade organization [in Persian].
 12. Karimian, H., Attarzadeh, A. (2011). The role of the industrial revolution in the developments of Iranian handicrafts, Studies in the history of islam, 3 (11), 1-22 [in Persian].

13. Asadi, M. (2019). The fourth industrial revolution and the digital economy: Progressives for sustainable economic growth, *Applied studies in management and development sciences*. 17, 1-26 [in Persian].
14. Heinrich, M. (2019). Industry 4.0: How it will affect employment and what skills will be required to match the requirements of the market, <https://www.researchgate.net/publication/330995136>.
15. Matthews, R.L., MacCarthy, B.L., Braziotis, C. (2017). Organisational learning in SMEs: a process improvement perspective, *International journal of operations & production management*, 37 (7), 970-1006.
16. Azizi, M., Sadeghi, H., Karami, R. (2015). Investigating the mediating role of organizational learning in the relationship between organizational intelligence and organizational agility, *Educational management innovations*, 11 (1), 112-126 [in Persian].
17. Hasson, H., Von Thiele Schwarz, U., Holmstrom, S., Karanika-Murray, M., Tafvelin, S. (2016). Improving organizational learning through leadership training, *Journal of Workplace Learning*, 28 (3), 115-129.
18. Haase, H., Franco, M., Félix, M. (2015). Organizational learning and entrepreneurship: evidence of interrelated concepts, *Leadership & organization development journal*, 36 (8), 906-926.
19. Acosta, B., Acosta, M., Espinoza, B. (2016). Understanding innovation based on company optics: interpretation mistakes on the types of innovation developed, *RAI Revista de administração e inovação*. 13 (4), 295-304.
20. Bay, M., Çil, U. (2016). How well do companies manage innovation? An analysis on low-tech industries, *Procedia-social and behavioral sciences*, 235, 709-718.

21. Varga, A., Sebestyén, T., Szabó, N., Szerb, L. (2020). Estimating the economic impacts of knowledge network and entrepreneurship development in smart specialization policy, *Regional Studies*. 54 (1), 48-59.
22. Rezaei, M., Marzooqi, R. (2018). Evaluation of entrepreneurship components in the curriculum experienced students of Kabul University, *Research in curriculum planning (Knowledge and research in educational sciences- Curriculum planning)*, 15 (31), 50-61 [in Persian].
23. Raghfar, H., Shah Abadi, A., Alizadeh, Samira. (2018). The impact of knowledge economics on entrepreneurship in selected countries, *Economic research*. 53 (2), 323-344 [in Persian].
24. González-Cruz, T., Devece, C. (2018). Entrepreneurial innovation, judgment, and decision-making as a virtuous process, *International Entrepreneurship and Management Journal*. 14: 245-248.
25. Amouzadeh, M., Gholami, B., Monfared, M.Reza. (2012). Improving factors for entrepreneurship of experts in industrial towns of Ilam province, the first national conference to review strategies for improving management, accounting and industrial engineering in organizations, Gachsaran, Islamic Azad university, Gachsaran branch. 1-6.
26. Khorshid, S. (2012). Study of the mediating effect of opportunity identification on the relationship between learning and organizational entrepreneurship, *First international conference on management, innovation and national production*, Qom, Payame Noor university, Khuzestan province. 1-31 [in Persian].
27. Zamani, M., Grossi Mokhtarzadeh, N. (2015). Corporate entrepreneurship technology, organizational learning, business innovation and performance: Testing a model in

- pharmaceutical companies, quarterly journal of management and development process, 28 (4), 91-108 [in Persian].
28. Rostami, R., Dadfar, I. (2016). A Study of the effect of organizational learning on organizational entrepreneurship education and organizational innovation in Ardabil municipalities, M.Sc. Thesis, Islamic Azad university, Meshkinshahr branch. 1-126 [in Persian].
29. Madanloujibari, A.R., Sadeghi, M. (2016). Investigating the factors affecting organizational entrepreneurship in industrial companies of Mazandaran Province, 2nd international conference on humanities with indigenous-islamic approach and with emphasis on new research, Behshahr, Baran Andisheh scientific research company. 1-21 [in Persian].
30. Abdi, H., Mohammadzadeh, P., Behboodi, D. (2017). Entrepreneurship behavior from an economic perspective with a discrete models approach and structural equations: A case study of Tabriz Shahid Salimi industrial town, PhD Thesis, Economics, Tabriz university, Faculty of economics and management. 1-140 [in Persian].
31. Rahimi, E., Abbasi Rostami, N., Safari Shad, F., Nowruzi, M. (2018). The relationship between market learning capability and organizational entrepreneurship and organizational innovation, Quarterly journal of human resource studies, 8 (30): 87-106 [in Persian].
32. Navabi Zand, K., Kafashpour, A., Nazemi, S., Malekzadeh, G. (2018). Counting the mechanism of multilevel organizational learning processes and explaining its relationship to the performance of small and medium organizations in Tehran province, PhD thesis in management, Human resource management, Ferdowsi university of Mashhad, 1-213 [in Persian].
33. Shirani, A., Sadeghian Sooraki, M. (2019). Investigating and evaluating the relationship between organizational learning

- and organizational innovation of Isfahan University Experts, 4th international conference on new research in educational sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Permanent secretariat of the conference. 1-16 [in Persian].
34. Wang, K.Y., Hermens, A., Huang, K.P., & Chelliah, J. (2015). Entrepreneurial orientation and organizational learning on SMEs' innovation, *International journal of organizational innovation*, 7 (4), 71-81.
 35. Altinay, L., Madanoglu, M., De Vita, G., Arasli, H., Ekinici, Y. (2016). The interface between organizational learning capability, entrepreneurial orientation, and SME growth, *Journal of small business management*, 45 (3), 871-891.
 36. Martínez-Costa, M., Jiménez-Jiménez, D., Rabeh, H.A.D. (2017). The effect of organizational learning on inter organizational collaborations in innovation: an empirical study in SMEs, *Knowledge management research & practice*, 17 (2), 137-150.
 37. Zhu, C., Liu, A., Wang, Y. (2015). Integrating organizational learning with high-performance work system and entrepreneurial orientation: a moderated mediation framework, *Frontiers of business research in China*, 13 (11), 1-19.
 38. Mantok, S., Sekhon, H., Sahi, G., Jones, P. (2019). Entrepreneurial orientation and the mediating role of organisational learning amongst Indian S-SMEs, *Journal of small business and enterprise development*, 1-16.
 39. Caten, C.S., Silva, D.S., Aguiar, R.B., Filho, L.C.P.S., Huerta, J.M.P. (2019). Reshaping engineering learning to promote innovative entrepreneurial behavior, *Brazilian journal of operations & production management*, 16 (1), 141-148.
 40. Mehr Alizadeh, Y., Safaei Moghadam, M., Salehi Omran, E., Alam, M.R. (2017). Theoretical and scientific foundations of research (quantitative, qualitative and mixed) in humanities,

second edition, Ahvaz: Ahvaz shahid Chamran university Press [in Persian].

41. Watkins, K., Marsick, V., Yang, B. (2004). The construct of the learning organization: Dimension, measurement, and validation, Human resource development quarterly, 15 (1), 33-35.
42. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance, International Journal of Production Economics, 133 (2): 662-676.